

Indlæg

- Indhold
 - Et indlæg om institutionernes strategiske reaktioner på Kommunalreformen herunder valgte omstillingsprocesser
 - Et overblik over kerneteknologierne i forskningsprojektet



Projektdeltagere

- Erhvervsphd-projekt gennemføres i perioden 2005-08
- I erhvervsphd-projektet indgår
 - udvalgte forvaltningsenheder og institutioner under Fyns amt (Det sociale område)
 - organisationsforskere fra Syddansk Universitet (Knowledge Lab) og Handelshøjskolen i København
 - Lars Qvortrup, SDU
 - Niels Henrik Helms, SDU
 - Peer Hull Kristensen, CBS
 - teknologiudviklere fra MOCH A/S og udvalgte it-underleverandører

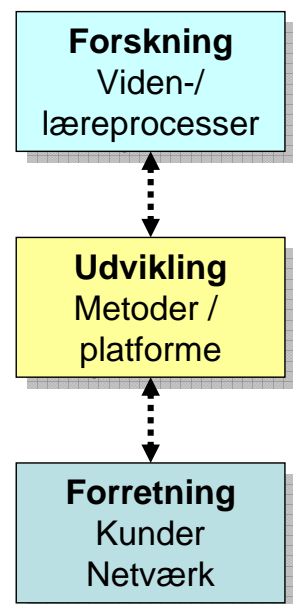




- MOCH A/S
 - Det bedste brancherenomme for 3. år i træk
 - 11 fuldtidsansatte
 - Etableret i 1999
 - Organisk vækst og selvfinansieret
- Forretningsområder
 - Rådgivning og procesledelse
 - Produktion af e-læringskurser
 - Design og hosting af videns/læringsplatforme
- Væsentlige rådgivningsområder
 - Strategi
 - Analyse / Evaluering
 - Implementering / Uddannelse

Forventet forretningsmæssigt udbytte af phd-projektet

- Skabe længerevarende relationer til vores eksisterende kunder
 - Opbygning af rådgivningsenhed
 - Strategi, analyse og evaluering
 - Nyt forretningsområde
 - eHRM / kompetenceudvikling
- Flere offentlige kunder
 - Løsninger bygges på 'evidensbaseret' viden
 - Etablering af nye faglige netværk
- Øget brandværdi



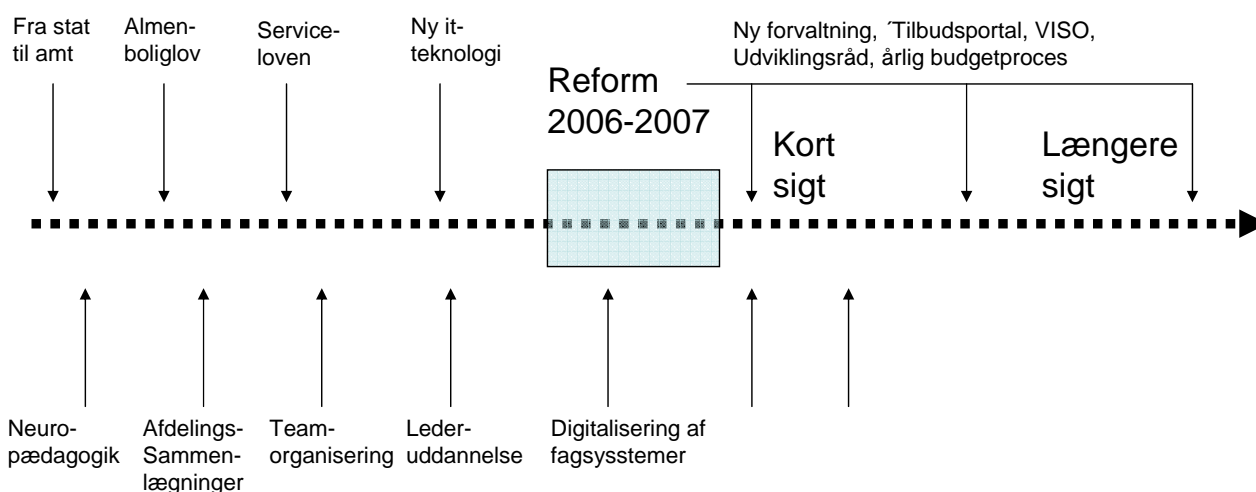
Udvalgte arbejdshypoteser i projektet

- H1: **Lære- og videnprocesser under normale og radikale omstillingsprocesser adskiller sig fra hinanden**, og denne forskel kan teoretiseres samt observeres gennem kvalitativ forskningsmetode
- H2: Hensigtsmæssig håndtering af radikal organisatorisk omstilling kræver **hurtig udvikling og formidling af information og viden**
- H3: **Viden- og læringsplatforme og e-læringskurser bidrager positivt** til en hensigtsmæssig håndtering af omstillingsprocesser
- H4: Strukturreformen forstærker en bevægelse væk fra et bureaukratisk opgavecentreret arbejdsmarked for offentlige ansatte til et **nyt og anderledes kompetence- og (politisk) markedsbaseret arbejdsmarked**
- H5: Et kompetence- og markedsbaserede arbejdsmarked betyder, at der lokalt opleves et stigende institutionelt **pres vedrørende markedsføring og synliggørelse/profilering af opgaver og kompetencer** på såvel organisations- som individniveauet

Forestillinger om endogene/exogene ændringsprocesser

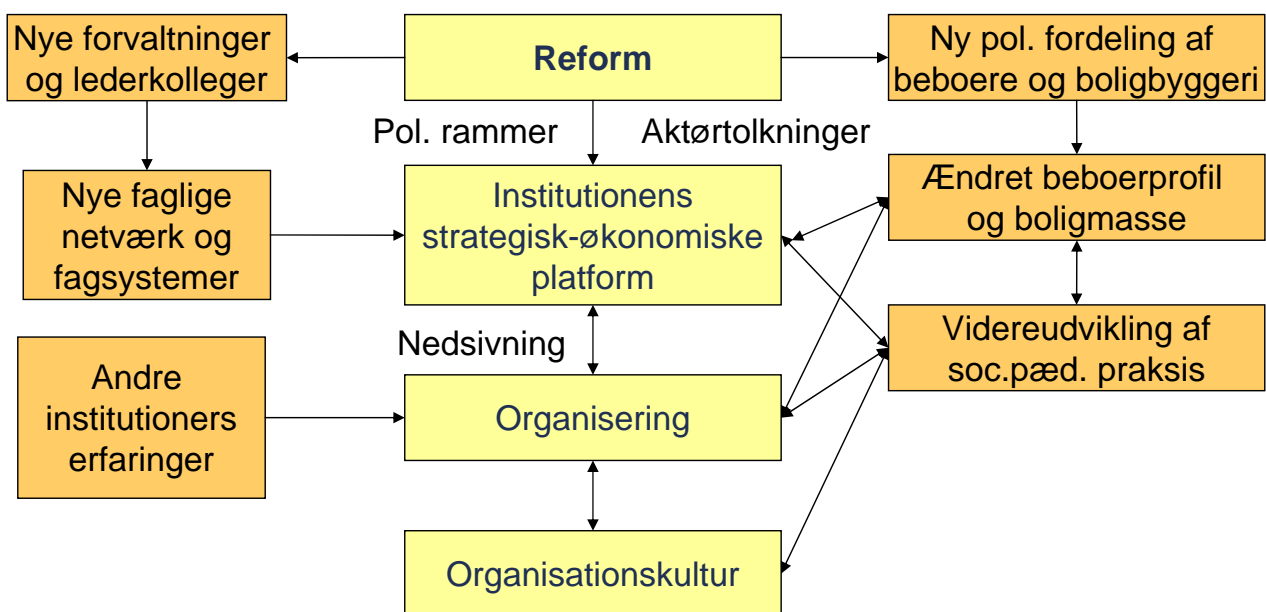
Tidligere reformer/paradigmer

Ændringsprocesser afledt af reform



Interne/eksterne ændringsprocesser (ikke tilknytning til reform)

Forestillinger om ændringspres og reformens effekt på institutionerne



Caseorganisationer

Institution	Fakta	Beboerprofil	Fremtid	Delprojekt
Lindebjerg (Aarup)	Samlede enheder 140 fuldtidsstillinger fordelt på ca. 170 ansatte	Bred beboerprofil	Fyns Amt → Ny Assens	Konference- system (LMS) 10 ugers udd.forløb for alle medarbejdere
Minibo (Odense)	4 decentrale boenheder Ca. 110 fuldtidsstillinger fordelt på 140 ansatte	Bred beboerprofil	Fyns Amt → Ny Faaborg + Odense	Kompetence- registrerings- system Alle afdelinger
Strandvænget (Nyborg)	Samlede enheder Ca. 270 fuldtidsstillinger fordelt på ca. 400 ansatte	Bred beboerprofil	Fyns Amt → Region Syddanmark	Metoder/ it-procesredskab Optimering af handleplanproces
Østruplund (Otterup)	Samlede enheder + lokal satellit Ca. 80 fuldtidsstillinger fordel på 100 ansatte	Specialiseret beboerprofil (domsanbragte)	Fyns Amt → Region Syddanmark	Videndelings- system Afklaring af kerne- kompetencer

Teknologioverblik

Teknologi	Faciliterede viden-/ lære-processer	Primære udbytte i institution (teoretisk)	Primære udfordringer i institution (teoretisk)	Referencer
Videndeling-redskab (KMS)	Videndelings-processer	Dokumentering og deling af viden / kompetencer	Kritisk indholdsmasse Brugertræning Anvendelsesfrekvens	MediaWiki fra GNU General Public License
Learning management system (LMS)	Uddannelses-processer	Sammenhæng i eksternt 10-ugers uddannelsesforløb	Brugertræning Ny didaktik: Integrere fysisk / virtuel læringsrum	eLiAS CMS fra Giessen Universitet
Kompetence-registrerings-redskab (HRD)	Kompetence-udviklings-processer	Registrering og dokumentering af kvalifikationer og kompetencer	Brugertræning Reaktiv og ukonstruktiv anvendelse	Mindkey HRM fra Mindkey
Projekt-styrings-redskab (PM)	Handleplans-processer	Hurtigere og ensartet proces Styring af indhold	It-modenhed/træning Fastholdelse af indarbejdede arbejdspraksisser	Absolutebusy fra InfoParc

Effekter af det stigende teknologifokus

- Organisatorisk forberedelse til
 - Anderledes intern organisering og ressourcestyring
 - Effektivisering af administrative arbejdsopgaver, dermed mere tid til beboere
 - Nye økonomiske fordelingsnøgler mellem regioner og kommuner
 - Kommende nationale it-lokomotiver

Typiske 'fremmere' og 'hæmmere' i udviklingsprojekter

- Fremmere
 - Ønske om optimering af nuværende arbejdsprocesser
 - Stor ledelses- og medarbejderopbakning
 - Stor it-modenhed
 - Løftestang i andre relaterede ændringsprocesser
 - Beslutningsanledning
 - Bekræftelse af selvopfattelsen af en innovativ og lærende organisation
 - Ønske om at udvikle nuværende faglig status/professionshierarki
 - ...
- Hæmmere
 - Manglende uddannelse
 - Fravær af opbakning og it-modenhed
 - Fastholdelse af professionsfokus på handlekompetencer
 - Fokus på 'konkurrerende' omstillingsprojekter i organisationen
 - Negative teknologiprojekterfaringer
 - Afventende holdning mht. nye ejers teknologistrategi
 - ...

Forestillinger om organisationsforandringer

- Planlagt forandring (designperspektiv)
- Forandringer som evolution (evolutionært perspektiv)
- Forandring som dialektisk proces og magtkamp (koalitions/adfærdsteoretisk eller institutionelt perspektiv)
- Forandring som livscyklus (vækstfaseperspektiv)
- Forandring som en tilfældig proces (anarkisk perspektiv)